



旭建設株式会社

所在地：千葉市中央区川崎町1-39

業種：総合建設業

社員数：89人（男性80人、女性9人）

H P：<https://www.asahikensetsu.com/>

健康経営関係

<https://www.asahikensetsu.com/sdgs/> 〈令和7年7月末日現在〉



1 健康経営に取り組むきっかけ



当社は千葉に創業し今年で創業86年を迎えます。2015年には千葉県内の新昭和グループの一員となりましたが、健康づくりや千葉SDGsなどの認定、採用活動などは会社単位で行なっています。競争が激しい建築人材の確保、特に新卒や中途採用の確保に悩んでいたところ、東京健康支援室から「健康経営優良法人の認定申請をしてみませんか」と言われ、健康経営に取り組むことで人材の確保と離職の低減に繋がると考えたのがきっかけでした。

それ以来、社員が心身ともに健康で働くことにより、持続的に成長できる企業を目指し、取り組みを続けています。健康経営優良法人の認定は8年連続で取得し、ブライト500の認定も5年連続で取得しています。認定取得は取り組みの目に見えて分かる成果でもあり、名刺へのロゴマークの記載をはじめ、多方面に周知しています。

2 健康経営の推進体制



健康づくり担当は、管理部の課長代理と課長が務め、月々の部門長会議を安全衛生委員会として、環境整備推進チームが全社の様々な意見を吸い上げています。健康経営をサポートするという営業の電話も多くかかってくるのですが、外部委託や特別な担当者は設けず、既存組織で推進しています。その意味では、東京健康支援室の皆さんなくしては、健康経営の認定も推進もできなかったと感じています。

健康経営の土台には、業務改善や働き方改革が必要ですが、当社では10年ほど前から「一斉清掃の習慣、仕組み化」などを開始し、現在も継続して行なっています。これまで取り組んできた中には、時代に合わせて形を変えてきたものもありますが、部門・世代の垣根を超えて活発なコミュニケーションを促進しています。

3 健康経営の具体的な取り組み

1) 自社オリジナルポスターの作成による「見える化」

健康づくりを推進するに当たっては、伝えたい思いの具現化に力を入れてきました。働き方改革に取り組んでいると言うのは簡単ですが、誰が何をどうやっているのかを示すことが大切だと思います。そこで、時代の変化に即したスローガンを示したポスターを2015年度から毎年発行し、現在までに43種類作成してきました。建設会社なので、現場の安全に関するポスターが多いですが、働き方改革など会社が目指す方向性や今年6月に義務化された熱中症対策など、タイムリーなテーマのものを自社オリジナルで作成しています。

ポスターの内容は環境整備推進チーム中心に検討しますが、若手社員にも適宜参加してもらっています。「こんなポスターがいいよね」、「やはり笑顔がいいよね」、「チーム感が出るものがいいよね」といった意見が出てきます。今年度作成したポスターでは、若手社員からの「現場は当社の社員だけで作っているわけではない」という意見をもとに、協力会社の社員さんやガードマンさんの笑顔もたくさん集めたものを作成しています。

ポスターの写真は当社の現場で働く人たちがモデルになり、撮影はプロのカメラマンが行なっています。たくさんの素敵な写真が採用されるため、ポスターを家に持ち帰ってくれる社員や協力会社の方も出てきています。家族や子供たちに誇れる仕事をしていると伝えられるのが嬉しいといった感想も寄せられています。ポスターに仕事に携わる関係社員が多く登場することで、「人」を大切にするという会社の姿勢も感じてもらえるかと考えています。

ポスターのモデルには毎年新入社員をメインで起用しています。4月に入社してまだ少し不安を感じている5月頃に撮影していますが、大きな自分の写真がポスターに掲示されると、恥ずかしがりながらもやりがいを感じ、頑張ろうと思えるようです。



2025 7月度周辺一斉清掃



安全スローガン



安全ヨシ



熱中症対策

2) ITツール導入による生産性の向上

全社、各部門では様々なITツールを利用しています。その1つが昨年6月に全社導入したばかりのLINE WORKSです。既に社員の利用率は100%となり、今やなくてはならないツールとなっています。電話と異なり文字で履歴が残るため、伝え漏れや、二重に確認してしまうといったことも少なくなりました。LINEの仕事版というイメージで通常のコミュニケーションの他、PDFや画像を含めた各種ファイルのやり取りや、フォルダ機能を使い書類の整理や共有ができます。社員の多くはLINE WORKSを社用PC・タブレット端末・スマートフォンに加え、プライベートのスマートフォンと複数のデバイスで使用していますが、いずれのログも会社側で確認できる点も導入の決め手でした。誤って送信してしまったファイルはメールと違って送信の取消や、トーク履歴を追うこともできセキュリティ上も安心です。

現場では、その場にいない者との連絡や指示、協力会社含めた安全衛生協議会の案内等もLINE WORKSを使い行っています。現場の様子が視覚的に確認できることで、伝達ミスも少なくなりました。万一内容に誤りがあれば、気づいた人がトークグループへ訂正を流すこともできます。こうした取り組みを、協力会社も含めて全現場で標準化することを目指しています。協力会社のLINE WORKS利用については、費用を安全協力会費で負担することで利用を推進しています。

特に注力しているのは、シニア層に向けての取り組みです。デジタルネイティブではない50代以上の社員が半数を占めているため、若手からシニア層へのITツールの利用説明会等も開催しています。知識やスキル面ではベテラン層には敵いませんが、デジタル面では若い世代が年長者に教えるなど、世代を超えたコミュニケーションの推進にも繋がっています。社員や協力会社からは「現場に直接出向く時間やミーティングの時間が削減された」、「先輩と仲良くなれた」、「気軽にコミュニケーションがとれて嬉しい」、「手戻り工事が減った」といった声が届いています。



協力会社ともLINE WORKSを活用 ITツール 若手から年長者へ

一方で、アナログも大切にしています。デジタルノートアプリ（Goodnotes）では、タッチペンで手書き（アナログ）利用もできる為、多くの社員が利用しています。データ上の書類や図面に依頼事項や留意点を書き込み関係者と共有することで、打合せ時間の削減や円滑な工程管理に役立っています。紙だと紛失や汚れ、共有も簡単にできないということで、最初は使いこなせないと嘆いていたシニア層の現場所長が紙の手帳から完全にGoodnotesへ移行された事例もあります。便利さに感化された年長者のポジティブな姿勢は、働きやすい職場づくりの一助となっています。

LINE WORKSが全社導入される約1年前からは、現場若手社員主導でトライアル利用を行っていました。それ以前からも、社員の意見を聞いて改善へ繋げる風潮がありましたが、良いツールがあれば「使ってみる」、「やってみる」という社風が、全社の生産性向上へ繋がりました。これからも様々なITツールが出てくるかと思いますが、デジタルとアナログの良さ、社員一人一人の意見や使い勝手を尊重しDXの活用を推進していきます。

4 健康経営で工夫している点

1) 担当者だけの取り組みにしない



担当者だけで「やっている」取り組みにしないことが、最も大切だと考えています。ただ、そのように意識して取り組んでいますが、年に1度LINE WORKSで行っている健康意識調査の結果では、名刺に記載している健康経営優良法人のロゴマークについても、「知らない」と答える社員も多く、まだまだ認知が足りないことを実感しています。

2) 「健康！個人目標」の掲示

毎年4月には、社員全員から個人の健康目標とプライベートの目標をLINE WORKSのアンケートで回答してもらい、それを環境整備推進チームにて毎年様々なモチーフへとプリントし、社員の目につきやすい掲示板に掲示しています。今年は元気いっぱいオレンジの木にしました。LINE WORKSを使うので、本社だけでなく現場の社員からもすぐに回答があり、ほぼ全員が回答しています。大きな掲示板一杯に全社員分の目標が飾られ、個人名も記載されているので、誰がどんな目標を立てているかも分かり、社員間のコミュニケーションにも繋がっています。全社定期健康診断の9月頃には、自分の目標を見て「目標達成まであと1kg」などと言っている社員もいます。なお、翌年4月に新年度の目標を聞くアンケートの際には、「昨年度の目標は達成できましたか？」という質問項目も設け、自身の目標を振り返る機会としています。



個人目標掲示板

3) 月次の健康目標の設定と朝礼での読み上げ

毎月の安全衛生会議で月次の健康目標を設定し、簡易ポスターを作成。本社だけでなく全工事現場でも掲示できるように発信しています。最初は目標を定めて周知していただけていたが、それだけだと形骸化してしまうので、毎朝の朝礼で司会が内容を読み上げるように改善しました。テーマとしては、挨拶とマナー、働き方改革、熱中症対策、感染症防止対策、メンタルヘルス対策、健康診断の受診など様々で、現場ではラミネート加工したものを事務所や現場休憩所など目に入り易い場所へ掲示しています。月次の健康目標を周知する際には、「春はメンタルの揺らぎに注意」、「食中毒に注意」、「水分補給の大切さ」、「スポーツドリンクの飲み過ぎには注意」といった、季節に応じた健康留意情報を合わせて発信しています。

4) 会報紙と「SDGs Report」の発行

会報紙は年に1度、「SDGs Report」は毎月発行しています。内容は、新入社員の紹介、安全大会の様子、一斉清掃、研修旅行、納涼会、ゴルフ大会など全社で共有したい取り組みについてです。積極的に発信することで、

組織の活性化やワークエンゲージメントの向上に繋がっています。ポスターと同じで文字だけでなく写真があると一層関心を持ってもらえ、世代を超えて取り組んでいるイメージが伝わるようです。こうした取り組みは、健康経営優良法人の認定基準に「社内への周知」が入ったこともあり、3年ほど前から行なっています。



会報紙

5 健康経営に取り組むことで実感した効果

1) 社外からの評価

健康経営優良法人の認定を一つのきっかけとして、千葉労働局より建設業では初めて労働時間削減に積極的に取り組んでいる企業として、2022年に「ベストプラクティス企業」に選定されました。

週休2日制の定着と労働時間の削減を目指し、ビジネスチャットツール（LINE WORKS）の導入や1週間の業務の見える化などが評価されたものです。マスコミへの情報発信も積極的に行い、取り組みを取材いただき記事として掲載されることで、県内外の企業や関係各所より評価いただけるようになりました。



週休2日ポスター

2) 人が集まる

他社が人材確保に苦労されている中、新卒や若手の中途入社者を多く採用することができています。課題だった定着率も、2020年度入社の新入社員からは9割を超え、30代以下の社員は約10年前の5名から35名にまで増えています。採用面接で出会う全ての学生や応募者からは、「働き方改革に積極的に取り組んでいる会社だから」とか「仕事もプライベートも充実できると思ったから」という声が聞かれます。これも健康づくりや働き方改革の効果かと思っています。

時間外労働時間の抑制については、ITツール導入前の2020年頃は、声かけによる自助努力を促していましたが、それだけでは改善できず、ipadやLINE WORKS、施工管理アプリ（ANDPAD）などのITツールを積極的に導入してきました。結果、以前よりも短い時間でもこれまで以上の生産性が

示されるようになりました。所長の中には、自分が係員だった頃は所長があまりにも大変で、所長になるくらいなら辞めたいと思っていたそうですが、今では若手がなりたいたい所長の手本になるという思いで頑張っていて、時間外労働時間が減少しても、手戻り工事が少なく現場もきれいだと高い評価を得ています。



若手チームによるipadの導入
本社環境整備委員メンバーと

3) 仕事が集まる

2023年度の官公需の入札の審査講評では、4週8休への取り組みをしつつ事業期間を6か月短縮できていること、施工に関してはITツールを利用した品質管理の向上や働き方改革への取り組みなどが評価の要因として明記されていました。官公需においては、こうした取り組みも求められるようになってきており、逆にできていない会社には、人材だけでなく仕事も集まらない状況になっていくと思います。協力会社の皆さまとも協力し、建設現場に従事する皆さんが健康に働ける環境づくりを進めることが、受注にも繋がると考えています。

4) 医療費の削減

社員の健康意識調査では、45問のアンケートを実施していますが、その結果からは「週に2日以上30分以上運動している」と答えた社員が上昇傾向にあり、健康診断結果からも血圧など各種数値に改善が見られています。健康経営に取り組む前と比べて、世帯あたりの医療費は組合平均と比べても下がってきています。社員全員が健康かと言われると、決してそんなことはありません。ある程度の年齢になれば健康課題は出てくるものですが、それが大病に繋がることなく、コントロールできていると認識しています。社員には、健康に留意して長く活躍してもらいたいと願っています。組合より毎年届く「事業所健康度分析資料」からは、社員の健康状態が目に見えて分かるので、とても参考になっています。

6 今後の課題



健康経営優良法人申請書のフィードバックシートからは、自社の弱い項目として「社外への情報発信」が指摘されています。新たな認定基準に対応する施策にも取り組む必要があり、これまで通りブライト500の認定を取り続けることは難しいという印象もあります。「認定」そのものを目的とすべきではないことは認識していますが、取り組む以上はブライト500を目指したいという気持ちはあります。全ての現場で働き方改革を標準化することも、課題の1つと考えています。適正人員の採用と世代交代の実現も課題であり、学生の声を聞いてみると高い給与や、大手志向といった一面も見られます。健康経営で採用課題まで解決できるよう、引き続き頑張っていきたいです。

これから

健康経営に取り組む他社へのメッセージ

健康経営の推進においては、一担当だけで進めても認定を取得することはできません。経営層も一緒になって組織に属する全ての世代に配慮し、社員から見て「何かやっているようだね」という他人事ではなく、社員一人ひとりが自分事として取り組めるように進めることが大切だと感じています。健康づくりができている会社には、人も仕事も集まる、その結果として社会にも貢献できる、そんな企業へと終わりのなきゴールに向けて引き続き邁進していきたいです。



(社長からのメッセージ)

事業を行う上では、お客様に対してみんなできちんと向き合うことが大切で、社員へは真にお客様に喜んでいただける仕事をするよう伝えています。営業、契約、着工、施工、アフター、それぞれを徹底して実行する「完全5原則」は、一見すると業務フローのように見えますが、各自の役割を明確にし、課題の早期発見と問題を先送りしない組織体制の構築を徹底することが、業務改善や働き方改革、生産性の向上、更には健康経営優良法人の認定へと繋がっていきます。

当社でも以前は、掃除はパートの方に任せ、社員は掃除を行っていませんでしたが、まずは自分たちで綺麗にすることから始めようと考え、経済産業省や厚生労働省等が推奨していた「掃除道」について、全社で協力会社も一緒になって取り組みを始めたところ、2019年に厚生労働大臣賞を受賞することができました。自分たちの職場改善という、泥臭いところからスタートしたことが、働き方改革や健康経営に繋がっています。健康経営を進めるうえでも、外部のコンサルを利用するのではなく、自分たちで職場環境を改善していくことが、必然的に働き方改革へも、生産性の向上や人材獲得へも繋がっていきます。

LINE WORKSを使いこなすことで、職場が乱雑な状態も解消されてきました。協力会社の人たちと一緒に「整理・整頓・清掃・清潔・仕組化・習慣」の6Sを推進しており、外部の「掃除道」の先生を招いて勉強会も行ってきました。そうした中から、若手社員の意見で作業着のカラーを変更したり、ITツールを導入する等、様々な取り組みが生まれてきました。このように「自分たちの職場は自分たちで変える」という意識を醸成していくことが、基本だと考えています。

7 保険組合事業の活用

東京健康支援室の皆さんのアドバイスやフォローなくしては、健康経営優良法人の認定も取得できませんでした。今でも細かい申請書の内容について、申請前に丁寧に確認いただいています。昨年度の申請では、申請基準不適合による不認定が370件あったそうですが、全国土木の加入事業所では、各項目について健康支援室が丁寧にしてくれるので、とても有り難いです。

事業所健康度分析資料は、毎月4月に送付いただっていますが、保健指導率の減少やどの疾病が上昇傾向にあるのかが分かるので、大変参考になります。社内で実施している健康意識調査と合わせ、健康経営施策の方針決定に役立てています。



会社の紹介



納涼会

【説明：旭建設株式会社 代表取締役 高橋昌宏様
専務取締役 鈴木重信様
管理部長 相 裕行様
管理部課長代理 西田文子様】